

nexi

**DOCUMENTO INFORMATIVO RELATIVO AL PIANO DI INCENTIVAZIONE
DENOMINATO “PIANO LTI”**

*(redatto ai sensi dell'articolo 84-bis del Regolamento adottato da CONSOB con delibera n. 11971 del
14 maggio 1999, e successive modifiche e integrazioni)*

PREMESSA

Il presente documento informativo (il “**Documento Informativo**”), redatto in conformità alle prescrizioni di cui all’articolo 114-*bis* del D. Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58 (il “**TUF**”), nonché ai sensi dell’articolo 84-*bis* e dello Schema 7 dell’Allegato 3A del Regolamento adottato da CONSOB con delibera n. 11971 del 14 maggio 1999 e successive modifiche ed integrazioni (il “**Regolamento Emittenti**”), ha ad oggetto il piano di incentivazione a lungo termine denominato “*Piano LTI*” (il “**Piano LTI**”) ed è stato predisposto in vista dell’assemblea dei soci di Nexi S.p.A. (la “**Società**”), convocata in data 5 maggio 2022 dal consiglio di amministrazione tenutosi in data 11 marzo 2022 per deliberare, *inter alia*, l’approvazione del Piano.

Il presente Documento Informativo è volto a fornire ai soci le informazioni necessarie per esercitare in modo informato il proprio diritto di voto in sede assembleare.

Si precisa che il Piano LTI è da considerarsi di “*particolare rilevanza*” ai sensi dell’articolo 114-*bis*, comma 3, del TUF e dell’articolo 84-*bis*, comma 2, del Regolamento Emittenti, in quanto rivolto, fra l’altro, al Direttore Generale, ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche ed ad altri eventuali dirigenti con responsabilità strategiche della Società che potranno essere nominati e componenti del consiglio di amministrazione delle società da questa controllate ai sensi dell’articolo 93 del TUF.

Le informazioni conseguenti alle deliberazioni che il Consiglio di Amministrazione adotterà in attuazione del Piano LTI saranno fornite con le modalità e nei termini indicati dall’articolo 84-*bis*, comma 5, lett. a), del Regolamento Emittenti.

Il presente Documento Informativo è messo a disposizione del pubblico presso la sede sociale della Società in Milano, Corso Sempione n. 55, nonché sul sito internet della Società al seguente link <https://www.nexigroup.com/it/gruppo/governance/assemblee-degli-azionisti/>. Il Documento Informativo sarà altresì inviato a Consob e Borsa Italiana secondo le modalità indicate nel Capo I del Regolamento Emittenti.

DEFINIZIONI

I termini con iniziale maiuscola avranno il significato di seguito indicato nel presente Documento Informativo:

Amministratori	i soggetti che ricoprono la carica di membro del Consiglio di Amministrazione con incarichi esecutivi o, comunque, dell'organo amministrativo della Società o di altra Società Controllata alla data nella quale saranno individuati quali Beneficiari.
Amministratore Delegato	l'amministratore delegato della Società.
Assegnazione	indica l'assegnazione gratuita dei Diritti a ciascun Beneficiario deliberata dal Consiglio di Amministrazione, per ciascuno dei tre Cicli del Piano LTI.
Assemblea degli Azionisti	indica l'assemblea degli azionisti della Società.
Attribuzione	indica la determinazione del numero di Azioni che ciascun Beneficiario riceverà a titolo gratuito in virtù dell'avvenuta maturazione dei Diritti <i>Performance Shares</i> e/o dei Diritti <i>Restricted Shares</i> , deliberata dal Consiglio di Amministrazione, al termine del <i>Vesting Period</i> per ciascuno dei tre Cicli del Piano LTI.
Aumento di Capitale	l'aumento di capitale gratuito ex articolo 2349, comma 1, Codice Civile, da sottoporsi all'approvazione dell'Assemblea Straordinaria del 5 maggio 2022.
Azioni	le azioni ordinarie della Società, quotate sul mercato regolamentato Euronext Milan, organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A., prive del valore nominale.
Banding	strumento internazionale che mappa e pesa l'impatto che i ruoli hanno all'interno dell'organizzazione del Gruppo, secondo una metodologia codificata.
Beneficiario	ciascun dipendente del Gruppo che abbia ricevuto, sottoscritto e riconsegnato alla Società la Lettera di Assegnazione dei Diritti.
Beneficiari Neoassunti	eventuali dipendenti del Gruppo neoassunti, appartenenti alle bande selezionate, non oggetto della valutazione di <i>Performance Management</i> in quanto neoassunti, che, salvo diversa decisione della Società possono essere inclusi tra i Beneficiari del Ciclo, a seconda dei casi, (i) del primo Ciclo successivo alla data di assunzione o (ii) del Ciclo il cui primo anno sia in essere alla data di assunzione.

Cambio di Controllo	<p>con riguardo alla Società, indica l’acquisizione, anche in via indiretta, da parte di un soggetto del controllo della Società ex art. 93 del TUF.</p> <p>Con riguardo alle Società Controllate con cui è in essere il Rapporto, indica l’acquisizione, anche in via indiretta, da parte di un soggetto, diversi dalla Società, del controllo della Società Controllata ex art. 93 del TUF.</p>
Ciclo	<p>ciascuno dei tre cicli triennali di maturazione dei Diritti in cui si articola il Piano LTI, e quindi rispettivamente 2022-2024, 2023-2025 e 2024-2026 nell’arco temporale ricompreso nel relativo <i>Vesting Period</i>.</p>
Claw Back	<p>indica la clausola di restituzione in base alla quale la Società avrà diritto di chiedere ai Beneficiari la restituzione, in tutto o in parte, delle Azioni eventualmente attribuite in base al Piano LTI.</p>
Codice di Corporate Governance	<p>il codice di <i>corporate governance</i> delle società quotate, predisposto dal Comitato per la <i>corporate governance</i> delle società quotate promosso da Borsa Italiana S.p.A., <i>pro tempore</i> vigente.</p>
Comitato Remunerazioni e Nomine	<p>il comitato istituito dal Consiglio di Amministrazione della Società ai sensi e per gli effetti del Codice di <i>Corporate Governance</i>.</p>
Consiglio di Amministrazione	<p>di il consiglio di amministrazione della Società.</p>
Direttore Generale	<p>il direttore generale della Società e/o di altra Società Controllata con mansioni di direttore generale del Gruppo.</p>
Dirigenti con Responsabilità Strategiche	<p>indica i dirigenti che hanno il potere e la responsabilità, direttamente o indirettamente, della pianificazione, della direzione e del controllo delle attività della Società.</p>
Diritti	<p>indica i diritti assegnati ai Beneficiari di ricevere gratuitamente una Azione a fronte della maturazione del Diritto <i>Performance Share</i> o del Diritto <i>Restricted Share</i> ai termini e condizioni previsti nel Regolamento.</p>
Diritto Performance Shares	<p>diritto la cui maturazione è subordinata al superamento dell’<i>Entry Gate</i> e al raggiungimento del rispettivo Obiettivo di <i>Performance</i>, nonché al fatto che il Rapporto sia in essere alla consegna della Lettera di Attribuzione delle Azioni ai termini e alle condizioni di cui al Regolamento.</p>
Diritto Restricted Shares	<p>diritto la cui maturazione è subordinata al decorso del <i>Vesting Period</i>, nonché al fatto che il Rapporto sia in essere alla</p>

	consegna della Lettera di Attribuzione delle Azioni ai termini e alle condizioni di cui al Regolamento
Documento Informativo	il presente documento informativo, redatto in conformità alle prescrizioni di cui all'articolo 114- <i>bis</i> del TUF.
Entry Gate	indica la condizione, da verificarsi al termine del <i>Vesting Period</i> , in assenza della quale non maturano i Diritti di <i>Performance Shares</i> (e di conseguenza non vengono attribuite le relative Azioni), anche a fronte del raggiungimento degli Obiettivi di <i>Performance</i> , come meglio descritta nel paragrafo 2.2.
Euronext Milan	il mercato regolamentato organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A. su cui sono negoziate le azioni ordinarie della Società.
Gruppo Nexi ovvero Gruppo Nexi	collettivamente, la Società e le Società Controllate.
 Holding Period	periodo di un anno decorrente dalla data di consegna della Lettera di Attribuzione delle Azioni in cui, per determinati Beneficiari o categorie di Beneficiari, il 50% delle Azioni rimanenti all'esito dell'eventuale procedura di <i>sell-to-cover</i> non potrà essere Trasferito dal Beneficiario.
Indice di Riferimento	<p>media aritmetica della variazione percentuale dei seguenti tre indici intervenuta tra l'inizio e la fine del <i>Vesting Period</i>:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Global Digital Payments Infrastructure Index (pagamenti digitali) - EURO STOXX® Technology (settore tecnologico) - FTSE MIB (aziende quotate alla Borsa di Milano) <p>ferma restando la facoltà della Società, secondo le proprie discrezionali valutazioni, di sostituire tali indici nel caso in cui intervenissero circostanze eccezionali durante il <i>Vesting Period</i> (a titolo esemplificativo l'appartenenza della Società ad altro indice di Borsa).</p>
Intermediario	Intermediario eventualmente incaricato dalla Società ai fini del trasferimento delle Azioni ai Beneficiari in forza del Piano LTI.
Lettera di Assegnazione dei Diritti	lettera – a cui è allegato il Regolamento che ne costituisce parte integrante ed essenziale – con la quale viene comunicata al Beneficiario la partecipazione al Piano LTI l'assegnazione dei Diritti e la cui sottoscrizione e riconsegna alla Società da parte del medesimo Beneficiario costituisce, ad ogni effetto, piena e incondizionata adesione al Piano LTI, come disciplinato dal Regolamento.

Lettera di Attribuzione delle Azioni	Lettera con la quale la Società comunica al Beneficiario il numero di Azioni che saranno trasferite sul conto titoli intestato al Beneficiario per effetto della maturazione dei Diritti (rimanenti all'esito della eventuale procedura di <i>sell-to-cover</i>).
Malus	indica la clausola di non attribuzione in base alla quale la Società avrà diritto di non attribuire, in tutto o in parte, dei Diritti eventualmente attribuiti in base al Piano LTI.
Obiettivi di Performance	indica gli obiettivi del Piano LTI come definiti dal Consiglio di Amministrazione al cui raggiungimento, previo superamento dell' <i>Entry Gate</i> , sono subordinate la maturazione dei Diritti di <i>Performance Shares</i> e l'Attribuzione delle Azioni a ciascun Beneficiario al termine del <i>Vesting Period</i> , per ciascuno dei tre Cicli.
OCF	<i>operating cash flow</i> (flusso di cassa operativo) generato dal Gruppo su base annuale come meglio descritto al paragrafo 4.5.
OCF Effettivo	somma degli OCF realizzati dalla Società nel corso del relativo <i>Vesting Period</i> , restando inteso che per il primo Ciclo il termine iniziale ai fini della misurazione dell'OCF Effettivo decorrerà dal 1° gennaio 2022.
OCF Target	Ammontare definito in Euro nel piano industriale del Gruppo approvato o in assenza di questo l'importo risultante dal <i>budget</i> dell'anno, approvato dal Consiglio di Amministrazione della Società antecedentemente alla consegna della relativa Lettera di Assegnazione dei Diritti, ferma restando la facoltà della Società, secondo le proprie discrezionali valutazioni, di modificare tale ammontare per mantenere sostanzialmente invariato l'Obiettivo di <i>Performance</i> del <i>Relative OCF</i> e i contenuti sostanziali ed economici del Piano LTI nel caso in cui intervenissero circostanze eccezionali durante il <i>Vesting Period</i> .
Performance Management	strumento, adottato tempo per tempo dalla Società, di valutazione della <i>performance</i> di ciascun dipendente del Gruppo.
Piano LTI	il piano di incentivazione a lungo termine oggetto di rappresentazione nel presente Documento Informativo.
Politica di Remunerazione	la sezione prima della relazione sulla politica di remunerazione e sui compensi corrisposti del Gruppo, con orizzonte temporale triennale, da sottoporre all'approvazione dell'Assemblea degli Azionisti in data 5 maggio 2022.

Prezzo Finale	<p>in relazione al primo Ciclo: la media aritmetica dei prezzi dell’Azione rilevati nei trenta giorni di borsa aperta antecedenti al 31 dicembre 2024.</p> <p>In relazione al secondo Ciclo: la media aritmetica dei prezzi dell’Azione rilevati nei trenta giorni di borsa aperta antecedenti al 31 dicembre 2025.</p> <p>In relazione al terzo Ciclo: la media aritmetica dei prezzi dell’Azione rilevati nei trenta giorni di borsa aperta antecedenti al 31 dicembre 2026.</p>
Prezzo Iniziale	<p>in relazione al primo Ciclo: la media aritmetica dei prezzi dell’Azione rilevati nei trenta giorni di borsa aperta antecedenti al 1° gennaio 2022.</p> <p>In relazione al secondo Ciclo: la media aritmetica dei prezzi dell’Azione rilevati nei trenta giorni di borsa aperta antecedenti al 1° gennaio 2023.</p> <p>In relazione al terzo Ciclo: la media aritmetica dei prezzi dell’Azione rilevati nei trenta giorni di borsa aperta antecedenti al 1° gennaio 2024.</p>
Rapporto	rapporto di lavoro subordinato in essere tra il Beneficiario e, a seconda dei casi, la Società o una Società Controllata.
Relative OCF:	variazione percentuale tra l’ <i>OCF Target</i> e l’ <i>OCF Effettivo</i> .
Relative TSR:	differenza tra il <i>TSR Effettivo</i> (espresso in percentuale) e l’Indice di Riferimento (espresso in percentuale).
Regolamento	il regolamento come modificato e integrato tempo per tempo dalla Società, che disciplina (congiuntamente alla Lettera di Assegnazione dei Diritti, alla Lettera di Attribuzione delle Azioni e alle altre eventuali comunicazioni della Società al Beneficiario) i termini e le condizioni del Piano LTI.
Regolamento Emittenti	il Regolamento adottato da CONSOB con delibera n. 11971 del 14 maggio 1999 e successive modifiche ed integrazioni.
Società	Nexi S.p.A., con sede legale in Corso Sempione 55, Milano, iscritta nel registro delle imprese di Milano, Monza Brianza e Lodi con codice fiscale 09489670969, e gli eventuali successori o aventi causa.
Società Controllata	ciascuna società direttamente o indirettamente controllata, ai sensi dell’art. 2359 del codice civile, dalla Società, con cui uno o più Beneficiari abbiano in essere un Rapporto.
Trasferimento	trasferimento della proprietà delle Azioni a qualsiasi titolo.

TSR Effettivo

indicatore che misura il rendimento complessivo di un'Azione secondo la seguente formula:

$$= \frac{(\textit{Prezzo Finale} - \textit{Prezzo Iniziale} + \textit{Dividendi})}{\textit{Prezzo Iniziale}}$$

“Dividendi” indica l’ammontare complessivo di tutte le distribuzioni per Azione effettuate dalla Società nel relativo *Vesting Period* ivi incluso sotto forma di dividendi, riserve, capitale o altre voci di patrimonio netto.

TUF

indica il D. Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58 e successive modifiche e integrazioni.

Vesting Period

In relazione al primo Ciclo, il periodo che decorre dal 1° gennaio 2022 sino al 31 dicembre 2024.

In relazione al secondo Ciclo, il periodo che decorre dal 1° gennaio 2023 sino al 31 dicembre 2025.

In relazione al terzo Ciclo, il periodo che decorre dal 1° gennaio 2024 sino al 31 dicembre 2026.

1. SOGGETTI DESTINATARI

Il Piano LTI è riservato all'Amministratore Delegato e Direttore Generale del Gruppo e ad ulteriori dipendenti del Gruppo, inclusi i Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

I Beneficiari sono individuati a insindacabile giudizio del Consiglio di Amministrazione, secondo i criteri meglio specificati al paragrafo 1.2, tenuto conto della Politica di Remunerazione e sentito – per quanto concerne i membri del Consiglio di Amministrazione e i Dirigenti con Responsabilità Strategiche – il Comitato Remunerazione e Nomine.

Il Piano LTI si articola in tre Cicli triennali e prevede, per il primo Ciclo (*i.e.*, 2022-2024) l'Assegnazione di un massimo di n. 2.432.829 Diritti.

Per quanto riguarda il numero di Diritti da assegnare nel contesto del secondo e terzo Ciclo (*i.e.*, 2023-2025 e 2024-2026) alla data del Documento Informativo, non sono ancora stati determinati; tali informazioni verranno comunicate successivamente, ai sensi dell'art. 84-*bis*, comma 5, del Regolamento Emittenti.

Fermo restando quanto precede, l'individuazione quale Beneficiario di un Ciclo non fa sorgere per tale Beneficiario alcun diritto alla partecipazione ai successivi Cicli né a eventuali e diversi piani di incentivazione che la Società o il Gruppo dovessero implementare in futuro

1.1 **Indicazione nominativa dei destinatari che sono componenti del consiglio di amministrazione ovvero del consiglio di gestione dell'emittente strumenti finanziari, delle società controllanti l'emittente e delle società da questa direttamente o indirettamente controllate**

L'unico amministratore della Società cui saranno assegnati Diritti è Paolo Bertoluzzo, Amministratore Delegato e Direttore Generale che partecipa al Piano LTI in qualità di Direttore Generale del Gruppo Nexi.

Ove tra i Beneficiari vi fossero anche alcuni soggetti che ricoprono cariche nell'ambito dei consigli di amministrazione di Società Controllate, si precisa che tali soggetti, pur ricoprendo cariche sociali in una o più delle Società Controllate, verranno individuati dal Consiglio di Amministrazione quali Beneficiari, ai fini del Piano LTI, per la posizione organizzativa ricoperta nel Gruppo in virtù del rapporto di lavoro subordinato. Tali soggetti, infatti, non percepiscono alcun emolumento quali amministratori ma vengono esclusivamente retribuiti dalla Società con la quale intrattengono il rapporto di lavoro e in virtù di quest'ultimo.

Resta inteso che, salvo diversa decisione della Società, eventuali dipendenti del Gruppo appartenenti alle bande selezionate non oggetto della valutazione di Performance Management in quanto neoassunti, saranno inclusi tra i Beneficiari, quali Beneficiari Neoassunti, a seconda dei casi, (i) del primo Ciclo successivo alla data di assunzione o (ii) del Ciclo il cui primo anno sia in essere alla data di assunzione. La Società ha sempre la facoltà di individuare, su base discrezionale, ulteriori Beneficiari anche che non rispettino, in tutto o in parte, i criteri suesposti.

1.2 Categorie di dipendenti o di collaboratori dell'emittente strumenti finanziari e delle società controllanti o controllate di tale emittente

Oltre che all'Amministratore Delegato e Direttore Generale, il Piano LTI è rivolto a selezionati dipendenti del Gruppo con contratto a tempo indeterminato.

Le categorie di Beneficiari del Piano LTI verranno individuate dal Consiglio di Amministrazione secondo i criteri del *Banding*, vale a dire l'appartenenza del Beneficiario ad alcune bande selezionate e del *Performance Management*, ossia la valutazione della performance relativa all'anno precedente all'Assegnazione.

1.3 Indicazione nominativa dei soggetti che beneficiano del Piano appartenenti ai seguenti gruppi indicati al punto 1.3, lettere a), b) e c) dell'Allegato 3A, Schema 7 del Regolamento Emittenti

(a) Direttori generali della Società:

Il Direttore Generale (e Amministratore Delegato della Società) Paolo Bertoluzzo è Beneficiario del Piano LTI.

(b) Altri dirigenti con responsabilità strategiche della Società che non risulta di "minori dimensioni", ai sensi dell'articolo 3, comma 1, lett. f), del Regolamento Parti Correlate, nel caso in cui abbiano percepito nel corso dell'esercizio compensi complessivi (ottenuti sommando i compensi monetari e i compensi basati su strumenti finanziari) maggiori rispetto al compenso complessivo più elevato tra quelli attribuiti ai componenti del consiglio di amministrazione, ovvero del consiglio di gestione, e ai direttori generali della Società;

Non applicabile in quanto, alla data del Documento Informativo, non sono ancora stati individuati i Beneficiari del Piano LTI; tali informazioni verranno comunicate successivamente, ai sensi dell'art. 84-bis, comma 5, del Regolamento Emittenti.

(c) Persone fisiche controllanti la Società, che siano dipendenti ovvero che prestino attività di collaborazione nella Società

Non applicabile.

1.4 Descrizione e indicazione numerica dei beneficiari, separate per le categorie indicate al punto 1.4, lettere a), b), c) e d) dell'Allegato 3A, Schema 7 del Regolamento Emittenti

(a) Dei dirigenti con responsabilità strategiche diversi da quelli indicati nella lett. b) del paragrafo 1.3;

Alla data del Documento Informativo, non sono ancora stati individuati i Dirigenti con Responsabilità Strategiche Beneficiari del Piano LTI dal Consiglio di Amministrazione e/o dall'Amministratore Delegato.

Le relative informazioni saranno fornite secondo le modalità e nei termini di cui all'art. 84-bis, comma 5, del Regolamento Emittenti.

- (b) *Nel caso delle società di “minori dimensioni” ai sensi dell’articolo 3, comma 1, lett. f), del Regolamento Parti Correlate, l’indicazione per aggregato di tutti i dirigenti con responsabilità strategiche della Società;*

Non applicabile, in quanto la Società non rappresenta una società di “minori dimensioni”.

- (c) *Delle altre eventuali categorie di dipendenti o di collaboratori per le quali sono state previste caratteristiche differenziate del Piano (ad esempio, dirigenti, quadri, impiegati etc.);*

I Diritti assegnabili (come meglio descritto al paragrafo 2.2 che segue) sono suddivisi in due classi: i Diritti *Performance Shares* e i Diritti *Restricted Shares*.

Al Direttore Generale e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche possono essere assegnati esclusivamente Diritti *Performance Shares*.

Con specifico riguardo a eventuali Beneficiari Neoassunti, salvo diversa decisione della Società, il numero di Diritti assegnati sarà determinato (i) computando il numero di Diritti assegnati ai Beneficiari con performance “in linea alle aspettative” o equivalente e (ii) *pro rata temporis* considerando quando la data di assunzione interviene nella durata del Ciclo di cui saranno Beneficiari.

Con riguardo ai dipendenti del Gruppo appartenenti alle bande selezionate non oggetto della valutazione di *Performance Management* in quanto assenti in congedo di maternità/di paternità/parentale, salvo diversa decisione della Società, il numero di Diritti assegnati sarà determinato computando il numero di Diritti assegnati ai Beneficiari con performance “in linea alle aspettative” o equivalente

Inoltre le Azioni attribuite in base al Piano LTI al Direttore Generale, ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche, alle prime linee di riporto del Direttore Generale e agli ExCo members del perimetro societario riconducibile alla Società Controllata Nets Topco 3 S.à r.l. e di Nexi Payments S.p.A. sono soggette a *Holding Period*

Con riguardo ai dipendenti appartenenti alle funzioni di controllo, invece, sarà prevista l'esclusiva Assegnazione di *Restricted Shares*, in linea con i principi di sana e prudente gestione adottati dalla Società.

2. RAGIONI CHE MOTIVANO L'ADOZIONE DEL PIANO

2.1 Obiettivi che si intendono raggiungere mediante l'attribuzione del Piano

Il Piano LTI è volto a:

- a) guidare la *performance* aziendale nel medio-lungo periodo tramite l'allineamento dei comportamenti del *management* alla strategia aziendale e alle politiche di gestione dei rischi; e
- b) trattene le persone chiave del Gruppo, che ricoprono ruoli ad alto impatto per l'organizzazione e che hanno competenze rilevanti, in grado di rappresentare un vantaggio competitivo per il Gruppo.

Con lo scopo di raggiungere tali finalità, si evidenzia che:

- (i) il Piano LTI si sviluppa su un orizzonte temporale di lungo periodo, per ciascuno dei tre Cicli su base triennale (2022-2024, 2023-2025 e 2024-2026);
- (ii) i Diritti assegnati sono soggetti ad un *Vesting Period* di 3 (tre) anni decorrenti dal 1 gennaio 2022 al 31 dicembre 2024, per il primo Ciclo, dal 1 gennaio 2023 al 31 dicembre 2025 e dal 1 gennaio 2024 al 31 dicembre 2026, per il terzo Ciclo;
- (iii) successivamente all'approvazione del bilancio relativo all'ultimo esercizio di ciascun *Vesting Period* (i.e., esercizi 2024, 2025 e 2026), in seguito alla verifica del superamento dell'*Entry Gate* e del conseguimento degli Obiettivi di *Performance*, per quanto riguarda i Diritti *Performance Shares* e al decorso del *Vesting Period* per quanto riguarda i Diritti *Restricted Shares*, la Società determinerà il numero di Diritti maturati e quindi il numero di Azioni da attribuire a ciascun Beneficiario,

Fermo restando quanto precede, le Azioni attribuite potranno essere sottoposte ad un *Holding Period* pari ad un anno, decorrente dalla data di consegna della Lettera di Attribuzione delle Azioni, durante il quale, per determinati Beneficiari o categorie di Beneficiari, il 50% delle Azioni rimanenti all'esito dell'eventuale procedura di *sell-to-cover* non potrà essere oggetto di Trasferimento. Sono sempre soggette ad *Holding Period* le Azioni attribuite in base al Piano LTI al Direttore Generale, ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche, alle altre prime linee del DG di Gruppo e agli ExCo members del perimetro societario riconducibile alla Società Controllata Nets Topco 3 S.à r.l. e di Nexi Payments S.p.A.

Al fine di bilanciare la remunerazione fissa e la remunerazione variabile con la creazione di valore per il Gruppo, il Piano LTI prevede per alcune categorie di Beneficiari, a seconda del loro ruolo, un diverso numero di Diritti (e, dunque, di Azioni) che ciascun Beneficiario avrà opportunità di ottenere, parametrato su una percentuale della propria remunerazione fissa, in caso di raggiungimento dei relativi Obiettivi di *Performance*, per ciascun Ciclo di riferimento e, segnatamente:

- a) per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale l'ammontare target per ciascun Ciclo è pari al 130% della sua remunerazione fissa; e
- b) per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche è previsto un ammontare target per ciascun Ciclo fino ad un massimo pari al 100% della relativa remunerazione fissa.

Si ritiene che tali termini siano idonei a facilitare il conseguimento degli obiettivi di incentivazione e fidelizzazione, propri del Piano LTI, affinché la remunerazione complessiva sia adeguatamente bilanciata e dipenda anche in parte dal raggiungimento di determinati Obiettivi di *Performance*, collegati ai risultati aziendali.

2.2 Variabili chiave, anche nella forma di indicatori di *performance*, considerati ai fini dell'attribuzione del Piano

I Diritti assegnabili sono suddivisi in due classi: i Diritti *Performance Shares* e i Diritti *Restricted Shares*. Le variabili chiave ai fini dell'Attribuzione di cui al Piano LTI sono diverse in base alla classe di Diritti e vengono di seguito meglio descritte.

Variabili chiave per la maturazione dei Diritti *Restricted Shares*

I Diritti *Restricted Shares* sono Diritti la cui maturazione è subordinata al decorso del *Vesting Period*, nonché al fatto che il Rapporto sia in essere sia in essere alla consegna della Lettera di Attribuzione delle Azioni.

Variabili chiave per la maturazione dei Diritti *Performance Shares*

I Diritti *Performance Shares* sono Diritti la cui maturazione è subordinata al superamento dell'*Entry Gate* e al raggiungimento del rispettivo Obiettivo di *Performance*, nonché al fatto che il Rapporto sia in essere alla consegna della Lettera di Attribuzione delle Azioni successivamente al decorso del *Vesting Period*.

I. *Vesting*

I Diritti *Performance Shares* assegnati nell'ambito di ciascun Ciclo maturano al completamento del *Vesting Period*, subordinatamente alla sussistenza delle seguenti condizioni:

A. *Entry Gate*

Per tutti i Beneficiari la maturazione dei Diritti è subordinata al superamento dell'*Entry Gate*, ossia il raggiungimento da parte dell'OCF Effettivo di un valore pari almeno all'80% dell'OCF Target. Per massima chiarezza, si segnala che non maturerà quindi alcun Diritto *Performance Shares* nel caso in cui l'*Entry Gate* non sia soddisfatto, anche laddove il *Relative TSR* fosse superiore alla soglia minima di maturazione di Diritti *Performance Shares*.

Il superamento dell'*Entry Gate* verrà valutato al termine di ciascun *Vesting Period*.

B. Obiettivi di *Performance*

Il Consiglio di Amministrazione ha individuato per il primo Ciclo gli Obiettivi di *Performance*, il cui raggiungimento va verificato per ciascuno in modo autonomo; tali Obiettivi di *Performance* sono riportati nella tabella che segue:

<i>Relative Total Shareholder</i>	<i>Relative Operating Cash Flow</i>
-----------------------------------	-------------------------------------

<i>Return ovvero Relative TSR</i>	<i>ovvero Relative OCF</i>
<i>PESO 50%</i>	<i>PESO 50%</i>
<i>dei Diritti Performance Shares assegnati al raggiungimento dell'obiettivo minimo del Relative TSR</i>	<i>dei Diritti Performance Shares assegnati al raggiungimento dell'obiettivo minimo del Relative OCF</i>

A partire dal secondo o dal terzo Ciclo, il Consiglio di Amministrazione potrà individuare un ulteriore Obiettivo di *Performance* - da affiancare a quelli sopra indicati che verranno conseguentemente riproporzionati – con un peso pari nel massimo al 10% in ambito ESG, *Environmental, Social and Governance*.

II. Cambio di Controllo

Qualora si verificasse un Cambio di Controllo della Società o di una Società Controllata, la Società avrà la facoltà (ma non l'obbligo) di anticipare in tutto o in parte la maturazione dei Diritti (e quindi l'Attribuzione delle Azioni), secondo il criterio *pro-rata temporis* ai termini e condizioni che verranno stabiliti dalla Società oppure – limitatamente all'ipotesi del Cambio di Controllo di una Società Controllata - di revocare integralmente i Diritti, che diverranno così privi di efficacia, interrompendo la partecipazione al Piano LTI senza che da ciò possa derivare alcun indennizzo o risarcimento a favore del Beneficiario da parte della Società.

III. Delisting

L'approvazione di qualsivoglia operazione che comporti, direttamente o indirettamente, la revoca della quotazione delle Azioni dall'Euronext Milan (*delisting*), comporterà la maturazione anticipata, talché sia assicurata a ciascun Beneficiario la possibilità di vendere prontamente le Azioni attribuite prima del *delisting* medesimo.

Per maggiori informazioni si rinvia al paragrafo 4.5 che segue.

2.3 **Elementi alla base della determinazione dell'entità del compenso basato su strumenti finanziari, ovvero i criteri per la sua determinazione**

Il numero Diritti assegnabili per ciascun Ciclo è stabilito annualmente dal Consiglio di Amministrazione che, di regola, decide su base discrezionale il numero di Diritti assegnati per ciascun Beneficiario e la classe dei Diritti (Diritti *Performance Shares* o Diritti *Restricted Shares*), in considerazione del *Banding* e della valutazione di *performance*, indicando tale numero nella Lettera di Assegnazione dei Diritti.

Il Consiglio di Amministrazione potrà prevedere ulteriori Assegnazioni a favore di ulteriori Beneficiari, ivi inclusi i Beneficiari Neoassunti entrati a far parte del Gruppo durante il periodo di vigenza del Piano LTI e, in tali casi, salvo diversa decisione della

Società, il numero di Diritti assegnati sarà determinato, ferma restando l'appartenenza a bande selezionate:

- (i) computando il numero di Diritti assegnati ai Beneficiari con *performance* “in linea alle aspettative” o equivalente; e
- (ii) *pro rata temporis* considerando quando la data di assunzione interviene nella durata del Ciclo di cui saranno Beneficiari.

Con riguardo ai dipendenti del Gruppo appartenenti alle bande selezionate non oggetto della valutazione di *Performance Management* in quanto assenti in congedo di maternità/di paternità/parentale, salvo diversa decisione della Società, il numero di Diritti assegnati sarà determinato computando il numero di Diritti assegnati ai Beneficiari con *performance* “in linea alle aspettative” o equivalente.

Per quanto riguarda la coerenza tra gli elementi alla base della determinazione del compenso di cui al presente Piano LTI e gli obiettivi stabiliti, si rinvia al Paragrafo 2.1 che precede.

2.4 Ragioni alla base dell'eventuale decisione di attribuire piani di compenso basati su strumenti finanziari non emessi dalla Società, quali strumenti finanziari emessi da controllate o, controllanti o società terze rispetto al Gruppo; nel caso in cui i predetti strumenti non siano negoziati nei mercati regolamentati, informazioni sui criteri utilizzati per la determinazione del valore a loro attribuibile

Non applicabile.

2.5 Valutazioni in merito a significative implicazioni di ordine fiscale e contabile che hanno inciso sulla definizione del Piano

La predisposizione del Piano LTI non è stata influenzata da significative valutazioni di ordine fiscale o contabile.

2.6 Eventuale sostegno del Piano da parte del Fondo speciale per l'incentivazione della partecipazione dei lavoratori nelle imprese, di cui all'articolo 4, comma 112, della legge 24 dicembre 2003, n. 350

Il Piano LTI non riceve sostegno da parte del “Fondo speciale per l'incentivazione della partecipazione dei lavoratori nelle imprese”, di cui alla legge 24 dicembre 2003, n. 350.

3. ITER DI APPROVAZIONE E TEMPISTICA DI ATTRIBUZIONE DELLE AZIONI

3.1 Ambito dei poteri e funzioni delegati dall'Assemblea degli Azionisti al Consiglio di Amministrazione al fine dell'attuazione del Piano

In data 10 marzo 2022 il Consiglio di Amministrazione ha approvato il Regolamento e ha deliberato, *inter alia*, di sottoporre all'Assemblea degli Azionisti, convocata in data 5 maggio 2022, l'approvazione del Piano LTI. All'Assemblea degli Azionisti verrà richiesto di attribuire al Consiglio di Amministrazione, con facoltà di sub-delega a uno o più dei suoi membri, ogni potere necessario e opportuno per dare esecuzione al Piano LTI.

Per maggiori informazioni sul Piano LTI, si rinvia alla relazione illustrativa sul relativo punto all'ordine del giorno disponibile sul sito internet della Società <https://www.nexigroup.com/it/gruppo/governance/assemblee-degli-azionisti/>.

3.2 Indicazione dei soggetti incaricati per l'amministrazione del Piano e loro funzione e competenza

L'amministrazione del Piano LTI è demandata al Consiglio di Amministrazione della Società con facoltà di sub-delega a uno o più dei suoi membri, ferma restando la competenza esclusiva del Consiglio di Amministrazione per le decisioni relative all'Amministratore Delegato e al responsabile della funzione audit nonché ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche (con il coinvolgimento dell'Amministratore Delegato). A tale riguardo, sono demandate al Consiglio di Amministrazione con facoltà di subdelega – a seconda dei casi – *inter alia*, le seguenti funzioni:

- a) individuare i Beneficiari di ciascun Ciclo;
- b) stabilire il numero massimo di Diritti da assegnare per ciascun Ciclo nel rispetto dei criteri previsti dal presente Piano LTI e dal Regolamento;
- c) verificare (i) il superamento dell'*Entry Gate* e il raggiungimento degli Obiettivi di *Performance* per stabilire il numero di Diritti *Performance Shares* maturate e/o (ii) il decorso del *Vesting Period* per la maturazione dei Diritti *Restricted Shares* e, conseguentemente, determinare il numero di Azioni da attribuire;
- d) provvedere a regolamentare i diritti dei Beneficiari e/o a rettificare le condizioni di Assegnazione nei casi e secondo quanto previsto dal Regolamento;
- e) provvedere, anche mediante delega all'Amministratore Delegato, con facoltà di sub-delega alle strutture della Società, a tutti gli adempimenti relativi all'esecuzione del Piano LTI;
- f) provvedere a definire gli Obiettivi di *Performance* e l'*Entry Gate* per ciascun Ciclo; e
- g) proporre all'Assemblea degli Azionisti ogni eventuale modifica di natura sostanziale relativamente al Piano LTI.

3.3 Eventuali procedure esistenti per la revisione del Piano anche in relazione a eventuali variazioni degli obiettivi di base

Ferma la competenza dell'Assemblea degli Azionisti a deliberare eventuali modifiche di natura sostanziale relativamente al Piano LTI, il Consiglio di Amministrazione è l'organo competente ad apportare modifiche al Piano LTI.

3.4 Descrizione delle modalità attraverso le quali determinare la disponibilità e l'assegnazione degli strumenti finanziari sui quali è basato il Piano (ad esempio: assegnazione gratuita di azioni, aumenti di capitale con esclusione del diritto di opzione, acquisto e vendita di azioni proprie)

Il Piano LTI è basato sull'Assegnazione di Diritti che danno diritto a ricevere gratuitamente Azioni.

Le Azioni a servizio del Piano LTI saranno, in parte, oggetto di nuova emissione, ai sensi dell'Aumento di Capitale e, in parte, saranno assegnate dal portafoglio di azioni proprie della Società.

3.5 Ruolo svolto da ciascun amministratore nella determinazione delle caratteristiche del Piano; eventuale ricorrenza di situazioni di conflitti di interesse in capo agli amministratori interessati

Le caratteristiche del Piano LTI sono state determinate collegialmente dal Consiglio di Amministrazione della Società, con il supporto del Comitato Remunerazione e Nomine.

Per quanto concerne la ricorrenza di eventuali situazioni di conflitto di interessi in capo agli amministratori interessati, si segnala che oltre all'Amministratore Delegato di volta in volta in carica, Dirigenti con Responsabilità Strategiche e dipendenti della Società o di altra Società Controllate potrebbero essere potenzialmente incluse fra i Beneficiari. A tale proposito, si ricorda che ogni decisione relativa e/o attinente all'Assegnazione dei Diritti e/o all'Attribuzione di Azioni resterà di competenza esclusiva del Consiglio di Amministrazione per quanto riguarda (i) l'Amministratore Delegato e Direttore Generale e (ii) il responsabile della funzione *audit* nonché i Dirigenti con Responsabilità Strategiche (con il coinvolgimento dell'Amministratore Delegato).

3.6 Ai fini di quanto richiesto dall'articolo 84-bis, comma 1, del Regolamento Emittenti, la data della decisione assunta da parte dell'organo competente a proporre l'approvazione dei piani all'assemblea e dell'eventuale proposta dell'eventuale comitato per le nomine e la remunerazione

Il Comitato Remunerazione e Nomine ha approvato e definito il Piano LTI nel corso della riunione tenutasi in data 4 marzo 2022. Nella riunione del 10 marzo 2022 il Consiglio di Amministrazione ha approvato il Piano LTI e ha deliberato, *inter alia*, di sottoporre

all'Assemblea degli Azionisti, convocata in data 5 maggio 2022, l'approvazione del Piano LTI.

Si rinvia, per completezza, al paragrafo 3.1 del presente Documento Informativo.

3.7 Ai fini di quanto richiesto dall'articolo 84-bis, comma 5, lett. a), del Regolamento Emittenti, la data della decisione assunta da parte dell'organo competente in merito all'assegnazione degli strumenti e dell'eventuale proposta al predetto organo formulata dall'eventuale comitato per le nomine e la remunerazione

L'Assemblea degli Azionisti chiamata ad approvare il Piano LTI è prevista per il 5 maggio 2022. In caso di approvazione del Piano LTI oggetto del presente Documento Informativo, il Consiglio di Amministrazione e/o l'Amministratore Delegato, in base alle rispettive competenze, assumeranno le decisioni rilevanti ai fini dell'attuazione dello stesso, e, in particolare, su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine, individuerà i Beneficiari, come già descritto al paragrafo 2.1. determinando altresì il numero di Diritti assegnabili a tali Beneficiari.

3.8 Prezzo di mercato, registrato nelle predette date, per gli strumenti finanziari su cui sono basati i piani, se negoziati nei mercati regolamentati

In data 4 marzo 2022, quando si è riunito il Comitato Remunerazione e Nomine, per definire la proposta in merito al Piano LTI da sottoporre al Consiglio di Amministrazione, il prezzo ufficiale di Borsa delle Azioni era pari ad Euro 10,465.

In data 10 marzo 2022, quando si è riunito il Consiglio di Amministrazione, per definire la proposta in merito al Piano LTI da sottoporre all'Assemblea degli Azionisti, il prezzo ufficiale di Borsa delle Azioni era pari ad Euro 10,155.

Il prezzo ufficiale delle Azioni che sarà registrato al momento dell'approvazione da parte dell'Assemblea degli Azionisti sarà comunicato ai sensi dell'art. 84-bis, comma 5, del Regolamento Emittenti.

Il prezzo ufficiale delle Azioni che sarà registrato al momento dell'Assegnazione dei Diritti del terzo Ciclo da parte del Consiglio di Amministrazione agli ulteriori Beneficiari sarà comunicato ai sensi dell'art. 84-bis, comma 5, del Regolamento Emittenti.

Il prezzo ufficiale delle Azioni che sarà registrato al momento dell'Attribuzione delle Azioni da parte del Consiglio di Amministrazione sarà comunicato ai sensi dell'art. 84-bis, comma 5, del Regolamento Emittenti.

3.9 Nel caso di piani basati su strumenti finanziari negoziati nei mercati regolamentati, in quali termini e secondo quali modalità la Società tiene conto, nell'ambito dell'individuazione della tempistica di assegnazione degli strumenti in attuazione del Piano, della possibile coincidenza temporale tra: (i) detta assegnazione o le eventuali decisioni assunte al riguardo dal comitato per le nomine e la

remunerazione, e (ii) la diffusione di eventuali informazioni rilevanti ai sensi dell'art. 17 del regolamento (UE) n. 596/2014; ad esempio, nel caso in cui tali informazioni siano: a. non già pubbliche ed idonee ad influenzare positivamente le quotazioni di mercato, ovvero b. già pubblicate ed idonee ad influenzare negativamente le quotazioni di mercato

Si segnala che il Consiglio di Amministrazione – o l'Amministratore Delegato su sua delega in base al ruolo ricoperto dal Beneficiario e alla strategicità della risorsa – individuerà i Beneficiari e il numero di Diritti assegnabili al raggiungimento degli Obiettivi di *Performance*, sentito il Comitato Remunerazione e Nomine.

La struttura del Piano LTI, le condizioni, la durata e le modalità di Assegnazione delle Azioni, allo stato non fanno ritenere che l'Assegnazione possa essere influenzata in modo rilevante dall'eventuale diffusione di informazioni rilevanti ai sensi dell'articolo 17 del regolamento (UE) n. 596/2014.

Gli Amministratori e i Dirigenti con Responsabilità Strategiche saranno in ogni caso tenuti a osservare le disposizioni normative applicabili, con particolare riferimento alla normativa in materia di abusi di mercato e di disposizione delle Azioni attribuite a fronte della partecipazione al Piano LTI.

4. CARATTERISTICHE DEGLI STRUMENTI ATTRIBUITI

4.1 Descrizione delle forme in cui è strutturato il Piano; ad esempio, indicare se il piano è basato su attribuzione di: strumenti finanziari (c.d. assegnazione di *restricted stock*); dell'incremento di valore di tali strumenti (c.d. *phantom stock*); di diritti di opzione che consentono il successivo acquisto degli strumenti finanziari (c.d. *option grant*) con regolamento per consegna fisica (c.d. *stock option*) o per contanti sulla base di un differenziale (c.d. *stock appreciation right*);

Ciascun Diritto è assegnato al Beneficiario a titolo gratuito e parimenti, a fronte della maturazione dei Diritti, le relative Azioni sono trasferite ai Beneficiari a titolo gratuito.

I Diritti sono personali, nominativi, intrasferibili e non negoziabili in alcun modo né ad alcun titolo.

Le Azioni attribuite hanno godimento regolare e, pertanto, i diritti ad esse correlati competono a ciascun Beneficiario a partire dal momento in cui il medesimo diventerà titolare delle Azioni.

4.2 Indicazione del periodo di effettiva attuazione del piano con riferimento anche ad eventuali diversi cicli previsti

Il Piano LTI prevede che i Diritti siano assegnati in tre Cicli ciascuno di durata triennale.

Relativamente al primo Ciclo i Diritti matureranno decorso il relativo *Vesting Period* che termina il 31 dicembre 2024; e le relative Azioni saranno attribuite nel 2025.

Relativamente al secondo Ciclo matureranno decorso il relativo *Vesting Period* che termina il 31 dicembre 2025; e le relative Azioni saranno attribuite nel 2026.

Relativamente al terzo Ciclo matureranno decorso il relativo *Vesting Period* che termina il 31 dicembre 2026; e le relative Azioni saranno attribuite nel 2027.

4.3 Termine del Piano

Fermo restando quando previsto al paragrafo 4.2 che precede e tenuto conto delle disposizioni del Piano LTI in materia di *vesting*, le Azioni potranno essere attribuite ai Beneficiari, ai termini e alle condizioni del Piano LTI, fino al 2027 data ultima prevedibile per la consegna per le Azioni i cui relativi Diritti erano stati assegnati all'inizio del terzo Ciclo, nel corso del 2024.

4.4 Massimo numero di strumenti finanziari, anche nella forma di opzioni, assegnati in ogni anno fiscale in relazione ai soggetti nominativamente individuati o alle indicate categorie

Il numero massimo di Diritti assegnabili ai Beneficiari per il primo Ciclo (*i.e.*, 2022-2024), in esecuzione del Piano LTI, è pari a 2.432.829 , corrispondente ad un numero massimo di Azioni da attribuire, considerando gli Obiettivi di Performance raggiunti al massimo pari ad 4.014.168

Per quanto riguarda il numero di Diritti da assegnare nel contesto del secondo e terzo Ciclo (*i.e.*, 2023-2025 e 2024-2026) alla data del Documento Informativo, non sono ancora stati determinati; tali informazioni verranno comunicate successivamente, ai sensi dell'art. 84-*bis*, comma 5, del Regolamento Emittenti.

Il numero massimo di Diritti assegnabili per ciascun Ciclo è stabilito annualmente dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine. Nel rispetto di tale numero massimo, i Diritti non assegnati in un Ciclo, oppure rientrati nella disponibilità della Società, potranno essere assegnati dal Consiglio di Amministrazione sino alla data di Assegnazione dei Diritti per l'ultimo Ciclo del Piano LTI.

4.5 Modalità e clausole di attuazione del Piano, specificando se l'effettiva attribuzione degli strumenti è subordinata al verificarsi di condizioni ovvero al conseguimento di determinati risultati anche di *performance*; descrizioni di tali condizioni e risultati

Fermo restando che il Rapporto deve risultare in essere alla consegna della Lettera di Attribuzione, l'Attribuzione delle Azioni è condizionata, nel caso dei Diritti *Performance Shares*, al superamento dell'*Entry Gate* e al conseguimento di specifici Obiettivi di *Performance* mentre, nel caso dei Diritti *Restricted Shares*, al semplice decorso del *Vesting Period*.

Alla data di Assegnazione viene assegnato un numero di Diritti assegnabili come indicato al paragrafo 2.3 che precede.

Fermo restando quanto previsto al paragrafo 2.2 che precede in merito agli Obiettivi di *Performance*, sulla base del raggiungimento percentuale degli Obiettivi di *Performance*, misurati alla fine del *Vesting Period*, ciascun Beneficiario maturerà una certa percentuale di Diritti *Performance Shares* assegnati e, conseguentemente, di Azioni, come di seguito descritto, per il primo Ciclo del Piano LTI.

(i) **Primo Obiettivo di Performance: Relative TSR**

La maturazione del 50% dei Diritti *Performance Shares* è correlata al raggiungimento di determinati valori dell'Obiettivo di *Performance* del *Relative TSR* (dato dalla differenza tra TRS Effettivo e Indice di Riferimento). La percentuale di Diritti *Performance Shares* effettivamente maturati sulla base del *Relative TSR* viene calcolata come di seguito riportato:

Relative TSR	
Da	A
-10%	0%
0%	>+10%

→

→

Diritti Performance Shares	
Da	A
0%	100%
100%	200% (<i>cap</i>)

Pertanto, nell'ipotesi in cui il *Relative TSR* superi la soglia dell'obiettivo *target* pari allo 0%, oltre a maturare tutti i Diritti *Performance Shares* legati al *Relative TSR* già assegnati al Beneficiario (come indicati nella Lettera di Assegnazione dei Diritti), ulteriori Diritti *Performance Shares* legati al *Relative TSR* saranno contestualmente assegnati (già maturati) allo stesso Beneficiario, entro un limite superiore massimo complessivo raggiungibile (*cap*) del 200% dei Diritti *Performance Shares* legati al *Relative TSR* già assegnati al Beneficiario (come indicati nella Lettera di Assegnazione dei Diritti). All'interno di uno degli intervalli indicati nelle tabelle sopra riportate, il numero di Diritti *Performance Shares* legati al *Relative TSR* maturati verrà determinato per interpolazione lineare tra gli estremi di tale intervallo.

(ii) **Secondo Obiettivo di Performance: Relative OCF**

La maturazione del 50% dei Diritti *Performance Shares* è correlata al raggiungimento di determinati valori dell'Obiettivo di *Performance* del *Relative OCF* (variazione percentuale tra OCF Target e OCF Effettivo). La percentuale di Diritti *Performance Shares* effettivamente maturati sulla base del *Relative OCF* viene calcolata come di seguito riportato:

Relative OCF	
Da	A

Diritti Performance Shares	
Da	a

-10%	0%	→	0%	100%
0%	>+7%	→	100%	200% (<i>cap</i>)

Pertanto, nell'ipotesi in cui il *Relative OCF* superi la soglia dell'obiettivo target pari allo 0%, oltre a maturare tutti i Diritti *Performance Shares* legati al *Relative OCF* già assegnati al Beneficiario (come indicati nella Lettera di Assegnazione dei Diritti), ulteriori Diritti *Performance Shares* legati al *Relative OCF* saranno contestualmente assegnati (già maturati) allo stesso Beneficiario con un limite superiore massimo complessivo raggiungibile (*cap*) del 200% dei Diritti *Performance Shares* legati al *Relative OCF* già assegnati al Beneficiario (come indicati nella Lettera di Assegnazione dei Diritti). All'interno di uno degli intervalli indicati nelle tabelle sopra riportate, il numero di Diritti *Performance Shares* legati al *Relative OCF* maturati verrà determinato per interpolazione lineare tra gli estremi di tale intervallo.

A partire dal secondo o dal terzo Ciclo, il Consiglio di Amministrazione potrà individuare un ulteriore Obiettivo di *Performance* - da affiancare a quelli sopra indicati il cui peso verrà conseguentemente riproporzionato - con un peso pari nel massimo al 10% in ambito ESG, *Environmental, Social and Governance*.

Il Consiglio di Amministrazione, successivamente alla conclusione del *Vesting Period*, provvederà alla verifica del superamento dell'*Entry Gate* e del livello di conseguimento degli Obiettivi di *Performance* per i Diritti *Performance Shares* e determinando il numero dei Diritti (inclusi i Diritti *Restricted Shares*, la cui maturazione è subordinata al semplice decorso del *Vesting Period*) maturati dal Beneficiario.

Pertanto, il numero dei Diritti maturati dal Beneficiario sarà determinato sulla base dei dati risultanti dai bilanci consolidati di Gruppo, approvati dall'Assemblea degli Azionisti.

4.6 Indicazione di eventuali vincoli di disponibilità gravanti sugli strumenti attribuiti ovvero sugli strumenti rivenienti dall'esercizio delle opzioni, con particolare riferimento ai termini entro i quali sia consentito o vietato il successivo trasferimento alla stessa società o a terzi

I Diritti sono personali, nominativi, intransferibili e non negoziabili in alcun modo né ad alcun titolo.

Fermo restando quanto previsto al capoverso che segue, ciascun Beneficiario avrà il diritto di vendere, in qualsiasi momento, in tutto o in parte, le Azioni oggetto di Attribuzione.

Con riferimento all'Amministratore Delegato e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche, alle altre prime linee del DG di Gruppo e agli ExCo members del perimetro societario riconducibile alla Società Controllata Nets Topco 3 S.à r.l. e di Nexi Payments S.p.A. di volta in volta inclusi tra i Beneficiari, è previsto un *Holding Period*, decorrente dalla data di consegna della Lettera di Attribuzione delle Azioni, durante il quale, per

determinati Beneficiari o categorie di Beneficiari, il 50% delle Azioni rimanenti all'esito dell'eventuale procedura di *sell-to-cover* non potrà essere oggetto di Trasferimento.

4.7 Descrizione di eventuali condizioni risolutive in relazione all'attribuzione dei piani nel caso in cui i destinatari effettuano operazioni di *hedging* che consentono di neutralizzare eventuali divieti di vendita degli strumenti finanziari assegnati, anche nella forma di opzioni, ovvero degli strumenti finanziari rivenienti dall'esercizio di tali opzioni

Non applicabile

4.8 Descrizione degli effetti determinati dalla cessazione del rapporto di lavoro o della carica di amministratore

L'Attribuzione delle Azioni derivanti dal Piano LTI è in qualsivoglia caso subordinata al permanere del Rapporto tra il Beneficiario e la Società o la Società Controllata fino alla data di consegna della Lettera di Attribuzione delle Azioni, senza che a tale data sia in corso il periodo di preavviso a seguito di dimissioni o licenziamento.

In caso di cessazione del Rapporto prima di tale data troveranno applicazione le previsioni di cui al presente paragrafo. Resta inteso che il trasferimento del Rapporto ad altra società del Gruppo, così come la cessazione del Rapporto con simultaneo avvio di un nuovo rapporto di lavoro e/o contratto di impiego con un'altra società del Gruppo, non rileverà ai fini del presente paragrafo. Allo stesso modo non avranno rilievo i cambiamenti di ruolo o mansione all'interno del Gruppo assegnati al Beneficiario successivamente alla ricezione della Lettera di Assegnazione dei Diritti fatto salvo che per l'eventuale soggezione a Holding Period di tutte o parte delle Azioni attribuite ai sensi del Piano LTI.

Cessazione del Rapporto quale Good Leaver

Nel caso in cui la cessazione del Rapporto come *Good Leaver* avvenga prima della data di consegna della Lettera di Attribuzione delle Azioni in relazione a ciascun Ciclo, la maturazione dei Diritti (e quindi l'Attribuzione delle Azioni) verrà automaticamente anticipata su base *pro-rata temporis*.

Cessazione del rapporto quale "Bad Leaver"

Nel caso in cui la cessazione del Rapporto come *Bad Leaver* avvenga prima della data di consegna della Lettera di Attribuzione delle Azioni, in relazione a ciascun Ciclo, il Beneficiario perderà automaticamente tutti i Diritti che diverranno inefficaci e, pertanto, il Beneficiario non avrà diritto ad alcuna Azione derivante dalla sua partecipazione al Piano LTI in relazione a tale Ciclo, né ad alcun compenso o indennizzo da parte della Società o della Società Controllata.

Si rinvia, per completezza, ai paragrafi 2.2 e 4.5 del presente Documento Informativo.

4.9 Indicazione di altre eventuali cause di annullamento del Piano

Salvo quanto indicato in altri paragrafi del presente Documento Informativo, non sussistono altre cause di annullamento del Piano LTI.

4.10 Motivazioni relative all'eventuale previsione di un "riscatto", da parte della Società, degli strumenti finanziari oggetto del Piano, disposto ai sensi degli articoli 2357 e ss. del codice civile; i beneficiari del riscatto indicando se lo stesso è destinato soltanto a particolari categorie di dipendenti; gli effetti della cessazione del rapporto di lavoro su detto riscatto

Il Piano LTI non prevede clausole di riscatto da parte della Società. Tuttavia, il Regolamento del Piano LTI prevede clausole di *Malus* e *Claw Back*, di cui si fornisce una sintetica descrizione di seguito.

Variabili chiave per la maturazione e/o l'attribuzione dei Diritti

I. *Malus*

Il Piano LTI prevede che il numero di Diritti e, di conseguenza, di Azioni attribuibili a ciascun Beneficiario ai sensi del Piano LTI possa essere ridotto o azzerato dalla Società, a suo insindacabile giudizio, in caso di una condotta posta in essere dal Beneficiario nel corso del Rapporto, che abbia causato o possa causare gravi danni o perdite significative alla Società o alla Società Controllata o al Gruppo.

II. *Claw Back*

La Società ha il diritto, una volta attribuite le Azioni, di revocarle in ogni momento, in tutto o in parte, o di essere indennizzata con il relativo controvalore in Euro alla data della richiesta di indennizzo (*claw-back*). Tale diritto potrà essere esercitato qualora, nei tre anni successivi dal momento dell'Attribuzione delle stesse, la Società venga a conoscenza dei seguenti fatti o circostanze:

- a) l'avvenuta violazione da parte del Beneficiario, nel corso del Rapporto, della normativa regolamentare applicabile;
- b) una condotta posta in essere dal Beneficiario nel corso del Rapporto, che abbia causato o possa causare gravi danni o perdite significative alla Società o alla Società Controllata o al Gruppo; e
- c) Attribuzione delle Azioni sulla base di dati che si siano rivelati manifestamente errati.

4.11 Eventuali prestiti o altre agevolazioni che si intendono concedere per l'acquisto delle azioni ai sensi dell'articolo 2358 del codice civile

Non applicabile.

4.12 Indicazione di valutazioni sull'onere atteso per la Società alla data di relativa assegnazione, come determinabile sulla base di termini e condizioni già definiti, per ammontare complessivo e in relazione a ciascuno strumento del Piano

L'onere atteso per la Società è rappresentato dal *fair value* delle Azioni a servizio del Piano LTI, che sarà puntualmente determinato alla data di Assegnazione dei Diritti. L'informazione relativa al costo complessivo del Piano LTI sarà fornita secondo le modalità di cui all'art. 84-*bis*, comma 5, lett. a) del Regolamento Emittenti.

4.13 L'indicazione degli eventuali effetti diluitivi sul capitale determinati dal Piano

L'integrale sottoscrizione dell'aumento del capitale sociale a servizio del Piano LTI *ex* articolo 2349 Codice Civile e assumendo che non vengano posti in essere ulteriori aumenti di capitale, determinerebbe per gli azionisti della Società una diluizione pari al 1,5% dell'attuale capitale sociale.

4.14 Eventuali limiti previsti per l'esercizio del diritto di voto e per l'attribuzione dei diritti patrimoniali

Non è previsto alcun limite per l'esercizio del diritto di voto e per l'attribuzione dei diritti patrimoniali inerenti alle Azioni.

4.15 Nel caso in cui le azioni non sono negoziate sui mercati regolamentati, ogni informazione utile a una compiuta valutazione del valore loro attribuibile

Non applicabile, in quanto le Azioni sono negoziate sull'Euronext Milan.

4.16 Numero di strumenti finanziari sottostanti ciascuna opzione

Non applicabile.

4.17 Scadenza delle opzioni

Non applicabile.

4.18 Modalità (americano/europeo), tempistica (ad es. periodi validi per l'esercizio) e clausole di esercizio (ad esempio clausole di *knock-in* e *knock-out*)

Non applicabile.

4.19 Prezzo di esercizio dell'opzione ovvero le modalità e i criteri per la sua determinazione, con particolare riguardo: a) alla formula per il calcolo del prezzo di esercizio in relazione ad un determinato prezzo di mercato (c.d. *fair market value*)

(ad esempio: prezzo di esercizio pari al 90%, 100% o 110% del prezzo di mercato), e b) alle modalità di determinazione del prezzo di mercato preso a riferimento per la determinazione del prezzo di esercizio (ad esempio: ultimo prezzo del giorno precedente l'assegnazione, media del giorno, media degli ultimi 30 giorni ecc.)

Non applicabile.

4.20 Motivazioni della differenza del prezzo di esercizio rispetto al prezzo di mercato determinato come indicato al punto 4.19 (*fair market value*)

Non applicabile.

4.21 Criteri sulla base dei quali si prevedono differenti prezzi di esercizio tra vari soggetti o varie categorie di soggetti destinatari

Non applicabile, in quanto non sono previsti differenti prezzi di esercizio tra vari soggetti o varie categorie di soggetti destinatari.

4.22 Nel caso in cui gli strumenti finanziari sottostanti le opzioni non siano negoziati nei mercati regolamentati, indicazione del valore attribuibile agli strumenti sottostanti o i criteri per determinare tale valore

Non applicabile, in quanto le Azioni sono negoziate sull'Euronext Milan.

4.23 Criteri per gli aggiustamenti resi necessari a seguito di operazioni straordinarie sul capitale e di altre operazioni che comportano la variazione del numero di strumenti sottostanti (aumenti di capitale, dividendi straordinari, raggruppamento e frazionamento delle azioni sottostanti, fusione e scissione, operazioni di conversione in altre categorie di azioni ecc.)

In caso di operazioni straordinarie (comprese fusioni, scissioni, aumenti o riduzioni di capitale, frazionamento azionario, emissione di obbligazioni convertibili) che coinvolgano o si riverberino sulla Società, la Società potrà, secondo le proprie discrezionali valutazioni, modificare il Regolamento del Piano LTI (compresi gli Obiettivi di *Performance* e il numero di Azioni) per mantenere sostanzialmente invariati i contenuti sostanziali ed economici del Piano LTI. Qualora, a seguito di modifiche al quadro normativo e regolamentare applicabile (o a seguito di mutamenti interpretativi e applicativi dello stesso), l'attuazione del Piano LTI comporti per la Società più elevati costi, spese, responsabilità, passività, tasse, oneri previdenziali od oneri di qualsivoglia natura, la Società avrà la facoltà di modificare discrezionalmente e unilateralmente i termini del Regolamento, ivi compreso il diritto di cancellare il Piano LTI o di revocarlo, comunicando ogni modifica ai Beneficiari.

4.24 Tabella n. 1 dello schema 7 dell'Allegato 3A del Regolamento Emittenti.

La Tabella n. 1 di cui al paragrafo 4.24 dello Schema 7 dell'Allegato 3A del Regolamento Emittenti sarà fornita con le modalità e nei termini indicati dall'articolo 84-*bis*, comma 5, lett. a) del Regolamento Emittenti.